



LE HANDICAP AU TRAVAIL, DÉFINITION

La notion de handicap au travail englobe des **situations plurielles** par lesquelles nous sommes potentiellement **tous concernés** : la plupart des handicaps sont en effet acquis à l'âge adulte, souvent **au cours de la vie professionnelle** (problèmes de dos, diminution de la vue, difficultés d'audition, etc.), et notamment avec le vieillissement.

La notion de handicap au travail est toujours à apprécier en fonction de sa situation professionnelle : il s'agit de **besoins spécifiques** liés aux conséquences du handicap de la personne sur son travail. Ils ne sont pas toujours définitifs et n'ont pas toujours de conséquences en dehors du cadre professionnel.

6 GRANDES FAMILLES DE HANDICAP

PHYSIQUE	SENSORIEL	PSYCHIQUE	MENTAL	COGNITIF	MALADIES CHRONIQUES
Lombalgie Troubles du dos Troubles articulaires Amputations ...	Surdité Cécité Mutisme Perte du goût ...	Burn out Dépression Bipolarité Schizophrénie ...	Syndrome Prader-Willi Alzheimer X Fragile Trisomie ...	Dyslexie Dysorthographe Dyspraxie Autisme ...	Diabète Cancer Asthme Cardiopathie ...

VOTRE INTERLOCUTEUR S'ENGAGE   RESPECTER LA CONFIDENTIALITÉ DES ÉCHANGES

.....

.....

.....

.....

.....

.....

logo structure



Le Handicap : en quoi suis-je concern e ?



LE SAVIEZ-VOUS ?

1 sur 2
personne

est confrontée au handicap au cours de sa carrière

LE HANDICAP
TOUS
CONCERNÉS

80 %

des handicaps sont invisibles

LA DÉCLARATION SE FAIT AUPRÈS D'UNE **MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES** (MDPH). VOTRE RÉFÉRENT HANDICAP VOUS ACCOMPAGNE DANS CETTE DÉMARCHE.



2,5 millions

de personnes en âge de travailler déclarent une RQTH

UNE RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE DU HANDICAP AU TRAVAIL (RQTH) PERMET DE BÉNÉFICIER D'AMÉNAGEMENTS VISANT À FACILITER LE QUOTIDIEN

85 %

des handicaps surviennent à l'âge adulte

SOURCES : MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ, AGEFIPH

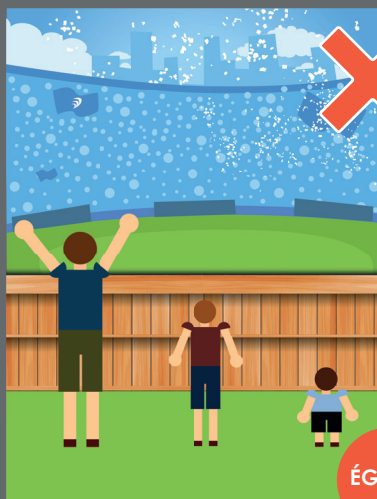


COMPENSATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES : UN DROIT

Le droit à la compensation s'inscrit dans le cadre de la loi de 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées : chaque employeur a l'obligation d'aménager le poste de ses collaborateurs si leurs handicaps ont des conséquences sur leur travail.

L'équité ou l'égalité des chances, c'est donner à chacun les ressources qui lui permettront d'accomplir ses missions dans les meilleures conditions.

Parler de ses besoins spécifiques à son employeur lui permettra de réfléchir avec vous aux éventuels moyens de compensation à mettre en place en fonction de votre situation.



VS



ÉGALITÉ

ÉQUITÉ

« Il n'y a pas de pire injustice que de traiter également des choses inégales. »
ARISTOTE



LES 4 TYPES DE COMPENSATION QUE MON EMPLOYEUR PEUT METTRE EN PLACE



**ORGANISATION
DU TRAVAIL**

.....
Aménagement du temps de travail, de la charge de travail, des tâches etc.



**ACCOMPAGNEMENT
OPÉRATIONNEL**

.....
Management de proximité, tutorat, sensibilisation, etc.



**AMÉNAGEMENT
DE POSTE**

.....
Ergonomie, matériel adapté, auxiliaire de vie, prothèses auditives, etc.



**BILAN PROFESSIONNEL
ET FORMATION**

.....
Mise à niveau professionnelle, bilan de compétences etc.